

**LA NECESARIA OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES  
EN LAS RELACIONES LABORALES COMO LÍMITE INEXCUSABLE DEL  
PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

María José Rodríguez Crespo  
Profesora Contratada Doctora (acreditada a T.U.)  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba

***Abstract***

En el marco actual en el que se desarrollan las relaciones laborales en España, los derechos fundamentales y, en especial, los denominados “derechos fundamentales inespecíficos” se nos antojan como poderosos límites al poder de dirección del empresario. La obligada aplicación de estos derechos en las relaciones entre privados y, de forma particular, en las relaciones laborales, determina la necesidad de conocer su tipología y alcance, así como las limitaciones o modulaciones en su aplicabilidad.

*In the current framework in which labor relations are developed in Spain, fundamental rights and, especially, the so-called "non-specific fundamental rights" seem to us as powerful limits to the employer's management faculties. The application of these rights in the relations between private and, particularly, in labor relations, determines the need to know their typology and scope, as well as limitations or modulations in their applicability.*

*Title: The necessary observance of fundamental rights in labor relations as an unconscious limit to the employer's management faculties*

Palabras clave: derechos fundamentales, derechos fundamentales inespecíficos, poder de dirección.

*Key words: fundamental rights, non-specific fundamental rights, employer's faculties.*

IUSLabor 2/2018, ISSN 1699-2938 p 173-185.

DOI 10.31009/IUSLabor.2018.i02.04

*Sumario*

1. Los derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales en España.  
Los derechos fundamentales inespecíficos
2. Los derechos fundamentales en las relaciones entre privados. Clasificación de los derechos aplicables en la relación laboral
3. Alcance de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa
4. Limitaciones o modulaciones en la aplicabilidad de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa
5. Bibliografía

## 1. Los derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales en España. Los derechos fundamentales inespecíficos

El marco actual en el que se desarrollan las relaciones laborales en España ha sufrido en la última década procesos modificativos importantes, que han supuesto un aumento de la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores. El poder empresarial ha sufrido un aumento exponencial, debido tanto a la crisis económica que padecemos como al aumento de la flexibilidad laboral en las empresas. Las últimas reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores han supuesto un aumento de las posibilidades empresariales de organización productiva, las cuales se han producido, en la mayor parte de los casos, a costa de derechos laborales, ya de por sí precarios.

Esta situación nos lleva a considerar de actualidad la temática acerca de la aplicación de los derechos fundamentales en la empresa, como límites al poder de dirección el empresario y de forma muy especial, las limitaciones que se derivan de los denominados “derechos fundamentales inespecíficos”.

El término “derechos fundamentales inespecíficos” se utiliza para referirse a aquellos derechos que, no teniendo un contenido exclusivamente laboral, tienen importantes repercusiones en el ámbito laboral, en tanto que el trabajador los ostenta por su condición de ciudadano y, por ende, los disfruta también en el ámbito de las relaciones laborales. Como indica PALOMEQUE, “*se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídicas en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos*”<sup>1</sup>.

No obstante, la reciente doctrina laboralista destaca que, dado que estos derechos fundamentales inespecíficos son inherentes a la condición humana y de ahí su reconocimiento a nivel internacional, no se pueden ver limitados por la estricta delimitación que hace el Capítulo II, sección I de la Constitución Española, sino que deben verse ampliado a otros derechos no contenidos específicamente en dicha sección, que pueden derivarse de la normativa internacional ratificada por España o proveniente de la Unión Europea, así como de las interpretaciones efectuadas por el Tribunal Constitucional de la propia legislación nacional. Como ejemplo, puede citarse el derecho al trabajo decente<sup>2</sup>, que se encuentra en los textos internacionales de Derechos

---

<sup>1</sup> PALOMEQUE LOPEZ, C., “Los derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Director), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Aranzadi, Madrid, 2003, p.11.

<sup>2</sup> GOÑI SEIN, J. L., “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? Primera Ponencia del XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Humanos que España ha ratificado<sup>3</sup> y que no recoge la Constitución Española. Igualmente, el Tribunal Constitucional ha reconocido derechos no contemplados expresamente en la Carta Magna, ni en el Estatuto de los Trabajadores. Tal es el caso del derecho a cambiar de turno para poder conciliar la vida familiar y laboral (STC 26/2011).

Los derechos fundamentales inespecíficos trascienden del ámbito marcado por el contrato de trabajo, dado que se aplican a los trabajadores incluso en fases previas en las que la relación laboral todavía no se ha configurado: fases de selección, precontrato de trabajo, etc. Y también resultan aplicables a trabajadores empleados en relaciones atípicas como extramuros del Estatuto de los Trabajadores, como pueden ser los trabajadores autónomos económicamente dependientes<sup>4</sup>.

El progresivo debilitamiento del derecho laboral y sus instituciones tradicionales, consecuencia de las sucesivas reformas neoliberales<sup>5</sup>, ha provocado un desequilibrio de fuerzas entre la ejercida por el poder empresarial y la sostenida por el trabajador. La crisis económica ha sumado fuerzas al cambio, haciendo que primen los intereses empresariales y las reglas del mercado, debilitándose sobremanera los derechos laborales de los trabajadores. Es por ello por lo que en un mercado laboral fuertemente globalizado y mediatizado por las reglas que rigen los mercados como el español, los derechos fundamentales se nos antojan como baluarte y refugio de los trabajadores; único límite frente al poder empresarial y frente a cualquier otro que quiera seguir devaluando los derechos laborales.

Pero adentrarse en el análisis de los derechos fundamentales inespecíficos, desde cualquier óptica, plantea numerosos contratiempos que el jurista debe asumir y que derivan de una multiplicidad de factores; todos los cuales determinan la dificultad de hacerlos valer en la relación laboral.

En primer lugar, no existe un tratamiento legislativo global y articulado de los derechos inespecíficos del trabajador en la empresa, sino una regulación fragmentada, dispersa

---

Social. Pamplona. 2014. Disponible en la web: <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/10903> (consultado el 24/07/2017).

<sup>3</sup> CACARTEGUI JAVEGA, C., *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Ed. Bomarzo, Albacete. 2013, p.14

<sup>4</sup> GOÑI SEIN, J. L., “Los derechos fundamentales inespecíficos...”, *op. cit.*, p. 5.

<sup>5</sup> BAYLOS GRAU, A., “La desconstitucionalización del trabajo en la Reforma Laboral del 2012”. *Revista de Derecho Social*, nº 6. 2013, p. 32-ss.

entre normas jurídicas internacionales y nacionales y, dentro de estas últimas, ni siquiera recogido de manera concreta en el Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup>.

En segundo lugar, no existe una normativa que contenga los principios irreductibles para el ejercicio de estos derechos. No existe concreción de su contenido, realizándose por la normativa de una manera abstracta e indeterminada. Se deja en manos, una vez más a la labor casuística de la jurisprudencia, con las dificultades aplicativas que ello conlleva en la práctica<sup>7</sup>.

En tercer lugar, estos derechos se articulan a través de acciones positivas de ejercicio de derechos fundamentales que deben ser garantizados por la empresa. En este aspecto, la doctrina se encuentra dividida entre los que abogan por resolver en esos casos el conflicto de intereses que se genera entre la aplicación del derecho fundamental del trabajador y el ejercicio de la libertad de empresa aplicando el principio de adecuación razonable o establecer límites concretos o condicionantes al desarrollo de la actividad empresarial.

Estos y otros muchos interrogantes son puestos de manifiesto por la doctrina científica a la hora de abordar el estudio holístico de los derechos fundamentales inespecíficos<sup>8</sup>. Algunos de ellos serán abordados en este trabajo.

## **2. Los derechos fundamentales en las relaciones entre privados. Clasificación de los derechos aplicables en la relación laboral**

La Constitución es la norma fundamental en los ordenamientos de los Estados. Este título le corresponde porque en ella concurren dos cualidades: la cualidad de ser “norma de normas” o disposición básica sobre las fuentes del Derecho; y la cualidad de ser Ley suprema, que supera en rango a todas las demás. En nuestro ordenamiento jurídico, la

---

<sup>6</sup> De esta opinión es GUTIERREZ PEREZ, M., *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos*, Ed. Laborum, 2011, p. 108.

<sup>7</sup> Este es el caso del contenido del derecho fundamental a la intimidad en relación con la utilización por el empresario de las nuevas tecnologías para el control de la actividad productiva. Vid. JIMENEZ CAMPO, J., *Derechos fundamentales. Conceptos y garantías*, Ed. Trotta, Valladolid, 1999; SEPULVEDA GOMEZ, M., “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”, *Revista Temas Laborales*, nº 122, 2013, p. 201.

<sup>8</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, N. “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, A. (Director), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 126; MARTINEZ FONDS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Ed. CES, Madrid, 2002, p. 162; TOSCANI GIMENEZ, D. y VALENCIANO SAL, A., *Derechos Fundamentales inespecíficos de los trabajadores*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016.

Constitución de 1978 se configura como fuente del ordenamiento jurídico y parte integrante del mismo, situándose en la cúspide del mismo, de la que derivan derechos y obligaciones tanto para los ciudadanos como para los poderes públicos. Así lo establece de forma expresa el artículo 9.1 CE: “*los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico*”.

En su dimensión objetiva, los derechos fundamentales que informan todo el ordenamiento jurídico se erigen en componentes estructurales básicos del mismo, en razón de que son expresión jurídica de un sistema de valores que, por decisión del poder constituyente, ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política<sup>9</sup>.

Los derechos fundamentales tienen como destinatarios, tanto a los poderes públicos como a los particulares (STC 18/1984, de 7 de febrero). En relación con los primeros, el significado que estos derechos adquieren dentro del orden constitucional impone a los poderes públicos el deber de garantizar su efectiva vigencia y, especialmente, obliga al legislador a proteger los valores positivizados y formalizados en el ordenamiento a través de los derechos fundamentales, reconociendo, en su caso, las titularidades y obligaciones que sean necesarias para tal fin.

No todos los derechos fundamentales tienen la misma eficacia; ello depende de si resultan exigibles sólo ante los poderes públicos o también en las relaciones entre las personas. Es lo que se conoce como eficacia horizontal y vertical.

Los derechos fundamentales con eficacia vertical son aquellos que sólo se tienen frente a los poderes públicos. En cambio, los derechos fundamentales con eficacia horizontal son aquellos que ostentan todos los ciudadanos (“*inter privados*”).

Entre los derechos fundamentales con exclusiva eficacia vertical se encuentra el de tutela judicial efectiva, cuyos destinatarios son, a tenor del artículo 24 CE, los jueces y magistrados.

Entre los derechos fundamentales de eficacia horizontal, la STC 18/1984, de 7 de febrero, sitúa los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1 CE.). A ellos habría que añadir algunos otros como el derecho a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE), el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), el derecho a la libertad de expresión e información (artículo 20.1 a) y d) CE), el derecho de libertad sindical (artículo 28 CE) y el derecho a la no discriminación (artículo 14 CE).

---

<sup>9</sup> STC 53/1985, 11 de abril.

Tienen particular significación la eficacia de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas, como la que une a empresario y trabajador. La eficacia horizontal de determinados derechos fundamentales determina que resultan de aplicación en el ámbito de la empresa. Es por ello por lo que resultan directamente aplicables frente a las injerencias, obstáculos y limitaciones a su ejercicio que puedan provenir del empresario<sup>10</sup>.

Algunos de los derechos fundamentales de eficacia horizontal tienen contenido específicamente laboral: el derecho de libertad sindical (artículo 28 CE) y el derecho de huelga (artículo 28 CE). Debe también citarse como derecho fundamental, el derecho de los penados a un trabajo remunerado y a la Seguridad Social (artículo 25 CE)<sup>11</sup>.

Pero en el ámbito de la relación laboral, también tienen repercusión otros derechos fundamentales; los denominados “*derechos fundamentales inespecíficos*”. Estos derechos no son propiamente laborales, sino que los ostenta el trabajador por el hecho de ser ciudadano. La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano<sup>12</sup>.

Como derechos fundamentales inespecíficos pueden citarse los siguientes: el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), el derecho a la libertad ideológica (artículo 16 CE), el derecho a la intimidad personal (artículo 18 CE), el derecho a la libre residencia, circulación y entrada y salida de trabajadores del territorio nacional (artículo 19 CE), la libertad de expresión e información (artículo 20 CE) y el derecho de reunión (artículo 21 CE).

### **3. Alcance de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa**

Los derechos fundamentales del trabajador de eficacia horizontal, sean inespecíficos o no, resultan plenamente efectivos en el marco de la relación laboral y actúan como límite al poder de dirección del empresario. Ello es así porque, los trabajadores no dejan de ser ciudadanos de pleno derecho por más que se encuentren inmersos en una relación laboral.

Como ha indicado el Tribunal Constitucional, el marco de la relación de trabajo no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan

---

<sup>10</sup> CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2000, p. 60 y 61.

<sup>11</sup> SSTC 172/1989, 19 de octubre y 17/1993, de 18 de enero.

<sup>12</sup> STC 98/2000, de 10 de abril, F. 6.

servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo<sup>13</sup>. Es lo que se denomina “horizontalización”; esto es, que los derechos fundamentales tienen eficacia directa e inmediata entre los sujetos, como ya hemos indicado.

Es precisamente esta capacidad que ostentan los derechos fundamentales de resultar directamente aplicables a los individuos, lo que va a comportar que su aplicación en el ámbito de la empresa pueda resultar problemática al confrontarse con la subordinación y dependencia características de la relación laboral y con el poder de dirección del empresario.

La garantía de vigencia por parte de los poderes públicos y, en particular, por parte del legislador, de los derechos fundamentales, puede resultar singularmente apremiante en el ámbito laboral, en el que la desigual distribución de poder social entre trabajador y empresario y la distinta posición que éstos ocupan en las relaciones laborales elevan en cierto modo el riesgo de eventuales menoscabos de los derechos fundamentales del trabajador<sup>14</sup>.

La existencia de una relación de trabajo no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo<sup>15</sup>. De este modo, la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano<sup>16</sup>. Es por ello por lo que, en el marco de la relación laboral, los derechos fundamentales del trabajador resultan plenamente efectivos, actuando como límite al poder de dirección del empresario<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> STC 88/1985, de 19 de julio, F. 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, 126/1990, de 5 de julio, 99/1994, de 11 de abril, 106/1996, de 12 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo.

<sup>14</sup> STC 129/1989, 17 de julio.

<sup>15</sup> STC 88/1985, de 19 de julio, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, 126/1990, de 5 de julio, 99/1994, de 11 de abril, 106/1996, de 12 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo.

<sup>16</sup> Por todas, STC 98/2000, de 10 de abril.

<sup>17</sup> Sobre las limitaciones que los derechos fundamentales imponen al poder de dirección pueden consultarse otros trabajos anteriores: “El derecho a la intimidad informática del trabajador: un límite más al poder de dirección del empresario”, *Temas Laborales*, nº 128, 2015; “Límites a la libertad contractual: igualdad y no discriminación en materia de intermediación, selección y contratación”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 2, 2013; “Ejercicio y límites del “ius variandi” del empresario”, *Temas Laborales*, nº 98, 2009.



El Tribunal Constitucional ha advertido que nada legitima que quienes presten servicios en organizaciones empresariales por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares “deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional”, de suerte que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguna, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (...) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral”<sup>18</sup>.

Según ha manifestado el Tribunal Constitucional, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos<sup>19</sup>.

En definitiva, su reconocimiento en el ámbito empresarial comporta obligaciones para ambas partes: para el empresario, en la medida en que está obligado a reconocer al trabajador sus derechos fundamentales y permitir su efectividad en el ámbito de la empresa, de manera que aquellas estipulaciones contractuales que sean incompatibles con el respeto a los mismos deben entenderse nulas y sin eficacia. Y para el trabajador, dado que la invocación de estos derechos o libertades no puede ser utilizada para imponer modificaciones de la relación laboral que estime oportunas<sup>20</sup>, ni tampoco pueden admitirse que constituyan por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que justifique el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales.

#### **4. Limitaciones o modulaciones en la aplicabilidad de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa**

Admitiéndose que los derechos que la Constitución garantiza como ciudadano al trabajador constituyen un factor de alteración del entramado de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, debe tenerse presente que pueden ser objeto de limitaciones en su ejercicio. La existencia de una relación contractual entre el trabajador y el empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, de modo que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran

---

<sup>18</sup> STC 88/1985, 19 de julio.

<sup>19</sup> STC 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>20</sup> STC 19/1985, de 13 febrero.

ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación<sup>21</sup> o viceversa.

Las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del Texto Constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional<sup>22</sup>. En la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los artículos 38 y 33 CE, su ejercicio debe ser modulado y se impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos<sup>23</sup>.

Es desde esta perspectiva desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral<sup>24</sup>. Su efectividad en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre ellos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los artículos 33 y 38 CE.

El Tribunal Constitucional ha sentado las bases para determinar cuándo el ejercicio de las facultades organizativas y de dirección del empresario prevalece sobre el ejercicio de un derecho fundamental por parte del trabajador en el marco de la relación laboral que les une:

1. Cuando la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho<sup>25</sup>.
2. Cuando exista una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador<sup>26</sup>.

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que, si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras

---

<sup>21</sup> STC 12/1985, de 15 de diciembre.

<sup>22</sup> SSTC 88/1985, de 19 de julio; 106/1996, de 12 de junio; 197/1998, de 13 de octubre, entre otras.

<sup>23</sup> SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 106/1996, de 12 de junio y 136/1996, de 23 de julio.

<sup>24</sup> SSTC 99/1994, de 11 de abril y 6/1995, de 10 de enero.

<sup>25</sup> SSTC 99/1994, de 11 de abril y 106/1996, de 12 de junio.

<sup>26</sup> SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero y 136/1996, de 23 de julio.

más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad<sup>27</sup>.

Sentadas estas bases limitadoras, debe tenerse en cuenta, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir, en ningún caso, a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador<sup>28</sup>, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél<sup>29</sup>. Es por ello por lo que se impone la necesidad de que las resoluciones judiciales preserven “*el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito, modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente, de su libertad constitucional*”<sup>30</sup>, pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá “*en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva*”<sup>31</sup>. Esto entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada<sup>32</sup>, que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo<sup>33</sup>.

## 5. Bibliografía

ALAMEDA CASTILLO, M. T., “Repensando el modelo de tutela resarcitoria en la vulneración de derechos fundamentales inespecíficos en el contrato de trabajo”, *Revista de derecho social*, nº 66, 2014.

BAYLOS GRAU, A., “La desconstitucionalización del trabajo en la Reforma Laboral del 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 6, 2013.

CACARTEGUI JAVEGA, C., *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

CRUZ VILLALON, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2000.

---

<sup>27</sup> STC 98/2000, de 10 de abril.

<sup>28</sup> Así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio.

<sup>29</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>30</sup> STC 6/1988, de 21 de enero.

<sup>31</sup> STC 99/1994, de 11 de abril.

<sup>32</sup> SSTC 20/1990, de 15 de febrero, 171/1990, de 12 de noviembre, y 240/1992, de 21 de diciembre, entre otras.

<sup>33</sup> SSTC 170/1987, de 30 de octubre, 4/1996, de 16 de enero, 106/1996, 186/1996, de 25 de noviembre, y 1/1998, de 12 de enero, entre otras.

GOÑI SEIN, J. L., “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? Primera Ponencia del XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 2014. Disponible en la web: <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/10903> (consultado el 24/07/2017).

GUTIERREZ PEREZ, M., *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos*, Laborum, 2011.

IGARTUA MIRÓ, M. T., “Los derechos fundamentales inespecíficos: líneas de tendencia recientes en la doctrina del Tribunal Constitucional”. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO y

GARRIDO PÉREZ, E. (Director), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016.

JIMENEZ CAMPO, J., *Derechos fundamentales. Conceptos y garantías*, Ed. Trotta, Valladolid, 1999.

MARTINEZ FONDS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002.

PALOMEQUE LOPEZ, C., “Los derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, SEMPERE NAVARRO (Director), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ed. Aranzadi, Madrid. 2003.

RODRIGUEZ CRESPO, M. J., “El derecho a la intimidad informática del trabajador: un límite más al poder de dirección del empresario”, *Temas Laborales*, nº 128, 2015.

RODRIGUEZ CRESPO, M. J., “Límites a la libertad contractual: igualdad y no discriminación en materia de intermediación, selección y contratación”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 2, 2013.

RODRIGUEZ CRESPO, M. J., “Ejercicio y límites del "ius variandi" del empresario”, *Temas Laborales*, nº 98, 2009.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, N., “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”. SEMPERE NAVARRO (Director), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (Directores). *Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters-Aranzadi, 2011.

SEPULVEDA GOMEZ, M., “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”. *Revista Temas Laborales*, nº 122. 2013.

TOSCANI GIMENEZ, D. y VALENCIANO SAL, A., *Derechos Fundamentales inespecíficos de los trabajadores*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016.